

## **Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat**

**Muhammad Fahmi<sup>1)</sup>, Widya Saputri<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup> *Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221  
korespondensi : [muhammadfahmi@umsu.ac.id](mailto:muhammadfahmi@umsu.ac.id)*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumut Barat yang berjumlah 212 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu seluruh karyawan yang terpilih berjumlah 67 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket yang dihitung dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis Jalur, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga budaya organisasi, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan, ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat.

**Kata kunci:** *Motivasi, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan*

*Motivasi, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan*

**Abstract.** *The research aims to determine the impact of motivation on employee work productivity, organizational cultural influence on employee work productivity and the simultaneous influence of organizational motivation and culture to work productivity Employees at PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan. The research approach uses an associative approach which is a study that uses two or more variables to know the relationship or influence between variables one and another variable. The population in this study is the overall employee of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel West Sumut, which amounted to 212 people. The sample in this study used the formula Slovin, which was selected by all employees 67 respondents. The data collection techniques in this study use interviews and poll techniques that are calculated using the validity test and reliability test. The data analysis techniques used are methods of multiple linear regression, classical assumption test, analysis Pathways, and hypothesis tests. The results of this research have significant influence on the motivation and culture of the organization to employee work productivity both in an*

*inopportune and simultaneous. From the results of the research is known that there are partially motivation influence on employee work productivity. As well as organizational culture, it affects employee work productivity. While simultaneously, there is a significant influence of the variable motivation and organizational culture to the employee productivity variables in the office of PT. Telekomunikasi Indonesia Witel West North Sumatera.*

**Keywords:** *Motivation, organizational culture, and employee work productivity*

## PENDAHULUAN

Beberapa waktu lalu, industri telekomunikasi mampu di dominasi oleh PT Telkom, Tbk, dengan produk andalannya yakni Telepon Rumah dan Warung Telekomunikasi. Namun seiring dengan kemajuan teknologi dan hadirnya telekomunikasi seluler, bisnis utama PT Telkom mulai memudar. Omset penjualan menurun dan angka-angka bisnis usaha ikut anjlok. Semua ini karena perkembangan teknologi telekomunikasi yang begitu pesat dan tidak mungkin bisa di hempang.

Permintaan akan telpon rumah terus berkurang tergantikan dengan jaringan seluler yang semakin diminati konsumen. Apalagi perangkat handphone semakin mobile dan cukup efektif dimana jaringannya semakin meluas ke seluruh pelosok nusantara. Akibatnya, telkom yang dulu muncul sebagai pemuncak dalam bisnis teknologi, mulai disaingi oleh provider seluler seperti Telkomsel, Indosat, XL, serta berbagai penyedia layanan seluler lainnya.

Namun, walaupun kemajuan teknologi terus meningkatkan persaingan telekomunikasi di Indonesia, sebagai sebuah organisasi besar, PT Telkom terus berinovasi dan berkreasi menciptakan fitur-fitur (layanan) dan produk baru untuk mengimbangi kehadiran

Berbagai terobosan produk-produk baru terus dijajagi oleh telkom seperti Flexi, Telkom Net Instan, Speedy serta IndiHome, merupakan produk teranyar dari PT Telkom yang mampu menggabungkan 3 fitur sekaligus yakni Telepon Rumah, Internet dan Interactive Televisi, yang semuanya diharapkan mampu kembali mengangkat kejayaan PT. Telkom.

Namun dari seluruh upaya tersebut, ada satu hal yang tidak kalah penting dalam mendukung program kerja yang diciptakan dan inovasi yang coba dihadirkan perusahaan, yakni dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap budaya organisasi yang ingin berbenah dan berubah dari konsep lama kearah konsep baru. Para staff dan pegawai PT Telkom merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Seluruh pegawai harus mencapai produktifitas kerja yang tinggi, agar tenaga yang tersedia, mampu mencapai beban kerja yang telah ditetapkan.

Adapun produktifitas kerja akan berhasil diraih, jika setiap pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Tanpa motivasi dalam diri pegawai (motivasi internal) maupun motivasi yang dibangun oleh pimpinan (motivasi eksternal), maka produktifitas kerja tidak akan mencapai hasil maksimal. Begitu pula halnya dengan budaya organisasi yang terus berubah, seiring dengan kondisi persaingan, maka para pegawai pun harus bisa menelaraskan gerak langkah setiap individu dengan budaya organisasi perusahaan.

## METODE

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variable guna untuk mengetahui hubungan atau pengaruh anatara variable satu dengan variable yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Telekomunikasi Indoneia Tbk Witel Sumut Barat yang berjumlah 212 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu keseluruhan karyawan PT. Telekomunikasi Indoneia Tbk Witel Sumut Barat yang berjumlah 67 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket yang dihitung dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis Jalur, dan uji hipotesis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

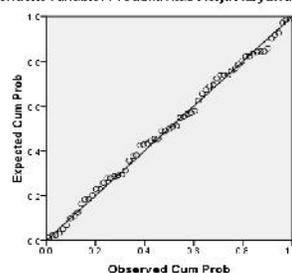
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan **BLUES (Best Linier Unbias Estimation)**. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan hitogram data berdistribusi normal apakah distribusi data tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)



Sumber: Data diolah SPSS 16,0

**Gambar 1** : Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model penelitian ini cenderung normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat/tinggi diantara variabel independen.

**Tabel 1**  
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.303	6.112		3.322	.001					
Motivasi (X1)	.270	.109	.260	2.471	.016	.335	.295	.256	.973	1.028
Budaya Organisasi (X2)	.207	.048	.455	4.336	.000	.498	.477	.449	.973	1.028

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Diolah SPSS 16,0

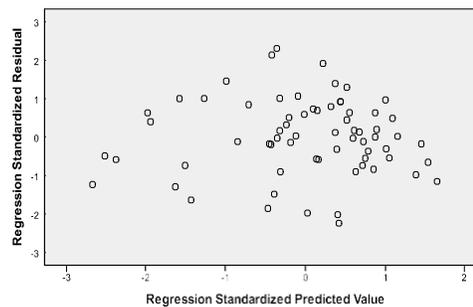
Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa variabel Motivasi dan Budaya organisasi memiliki nilai VIF 1.028 dalam batas tolerance yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas

Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 2** linear berganda  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	20.303	6.112		3.322	.001					
Motivasi (X1)	.270	.109	.260	2.471	.016	.335	.295	.256	.973	1.028
Budaya Organisasi (X2)	.207	.048	.455	4.336	.000	.498	.477	.449	.973	1.028

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:  $Y = 20,303 + 0,270 (\text{motivasi}) + 0,207 (\text{budaya organisasi})$ .

Jika konstanta sebesar 20,303 artinya jika Motivasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) nilainya 0, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) 20,303

Motivasi (X1) sebesar 0,270 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan motivasi (X1) mengalami kenaikan 1 point maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi (X1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), semakin naik Motivasi (X1) maka semakin meningkat Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

## Uji Hipotesis Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel independent sejauh mana berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (t test), dimana jika sig lebih kecil dari taraf 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 3 Uji t Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	20.303	6.112		3.322	.001			
Motivasi (X1)	.270	.109	.260	2.471	.016	.335	.295	.256
Budaya Organisasi (X2)	.207	.048	.455	4.336	.000	.498	.477	.449

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS 16,0

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) nilai t hitung  $2,471 \geq 1,997$  dengan angka signifikannya  $0,00 \leq 0,05$  berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memiliki arti bahwa secara parsial motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat.

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung  $4,336 \geq t_{tabel} 1,997$  dengan angka signifikannya  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memiliki arti bahwa secara parsial budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel independent secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama.

**Tabel 4 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.181	2	326.590	14.627	.000a
	Residual	1428.998	64	22.328		
	Total	2082.179	66			

Medan, 5 Oktober 2019

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X1) b. Dependent Variable:  
b. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS 16,0

Tabel ANOVA diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} 14,627 > F_{tabel} 3,140$  dan probability  $0,000 < 0,05$  adalah 3,140 menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada uji determinasi intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variable dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian akan di olah dengan menggunakan program SPSS 16,0. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

**Tabel 5** Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560a	.314	.292	4.72526

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X1)  
Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,314. Hal ini berarti bahwa Motivasi dan Budaya organisasi mampu mempengaruhi variabel Produktivitas kerja sebesar 31,4% sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi faktor lain.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel bebas dan variabel terikat. Motivasi dan Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara (ujit) mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan nilai thitung  $2,471 \geq 1,997$  dengan angka signifikannya  $0,16 \leq 0,05$ . Hal ini sejalan juga

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2016) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji T) pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan nilai t hitung  $4,336 \geq 1,997$  dengan angka signifikannya  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat

### **Pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel di atas dapat nilai F hitung sebesar 14,627 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan  $dk = 67 \cdot 2 - 1 = 64$  dengan tingkat signifikan 0,05 adalah 3,140. Karena F hitung  $14,627 > 3,140$  dari F tabel maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat.

### **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga budaya organisasi, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan, ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia dan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan.

### **REFERENSI**

- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga. Bismala, L., Ariyanty, N. & Farida, T. (2017). Perilaku Organisasi. Medan: UMSU Press.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor• Faktor Yang Mempengaruhi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Gultom, D., Kurniawan (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan: Journal Manajemen & Bisnis, 14(2), 176-184.
- Hartatik, I., Puji. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Moehersono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M., Ras, Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EkonomidandanEkonomi Syariah, 1(1), 9-25.

- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama Cetakan Keenam. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. (2016). Pengaruh Motivasi Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro. *Derivatif*,10(2), 102-112.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Cetakan keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Lembaga Keuangan Syariah). Edisi pertama. Jakarta: Rajawali pers.